

# YNU への提言

## 横浜国立大学の ステークホルダ別イメージ調査報告書

2015 年 2 月

横浜国立大学 感性脳情報科学研究拠点  
<http://kansei.ynu.ac.jp/>

本調査は、平成 26 年度学内重点化競争的経費「ステークホルダの感性を考慮した大学の新しいブランド力評価法」の一環としておこなわれたものです。



横浜国立大学の  
ステークホルダ別イメージ調査報告書

2015年2月

横浜国立大学 感性脳情報科学研究拠点

本調査は、平成 26 年度学内重点化競争的経費「ステークホルダの感性を考慮した大学の新しいブランド力評価法」の一環としておこなわれたものです。



## 要約

本調査は、ステークホルダの多面的な感性を考慮した大学ブランド力評価方法構築研究の一環として、横浜国立大学の主要なステークホルダである、教員、学生、受験生、企業の人事担当者、技術部門勤務者に対して、オンラインと紙媒体で調査票調査を実施し、横浜国立大学に対するイメージと、各イメージ項目の重要度、大学に対する全体的な印象評価等のデータを収集した。

調査の結果、横浜国立大学は、大学外部のステークホルダから、学生は優秀だと思われているものの、その他の点では良い面でも悪い面でも強いイメージがないことがわかった。受験生には教育、企業には輩出する人材の質と研究水準が評価を向上させるが、カリキュラム、施設、就職実績、一流学術雑誌掲載など、外部から観察しやすい指標で評価される傾向が明らかになった。

ただし、外部のステークホルダが入手しやすい客観指標のみで訴求することは、差別化が難しく、経営資源の乏しい中小規模の大学では不利であることに留意する必要がある。量的な指標の改善のみに注力することよりも質的な事例を積み重ね、ストーリー性のある広報でステークホルダの感性に訴えかけ、大学評価の新しい価値基準を作り出すような戦略的な広報活動をおこなうことが望ましいと考えられる。

大学内部では、教員の価値観が極めて研究志向であり、研究が十分にできない環境にあるという不満を抱えていることが確認された。教員は、教育についても重視しており、教育を熱心に行っていると自負していた。研究、教育以外の雑務を減らす施策が教員のモチベーションを向上させ、研究水準を向上させるのに効果的であることがわかった。

学生は、外部ステークホルダと教員の間での立場にあり、教育、研究、人材輩出等の様々な側面を評価していることがわかった。学生は、教員、受験生、企業と視点を共有しており、しかも外部ステークホルダよりも大学の活動に関して具体的な知識と理解があるという貴重な位置にある。

大学に対して多面的な感性を持つ学生の評価をベンチマークすることは教員の思い込みを防ぐために有用であり、そのためには大学の持つ多様な側面を定量、定性両方で評価する方法を確立する必要がある。

## I. 調査の目的

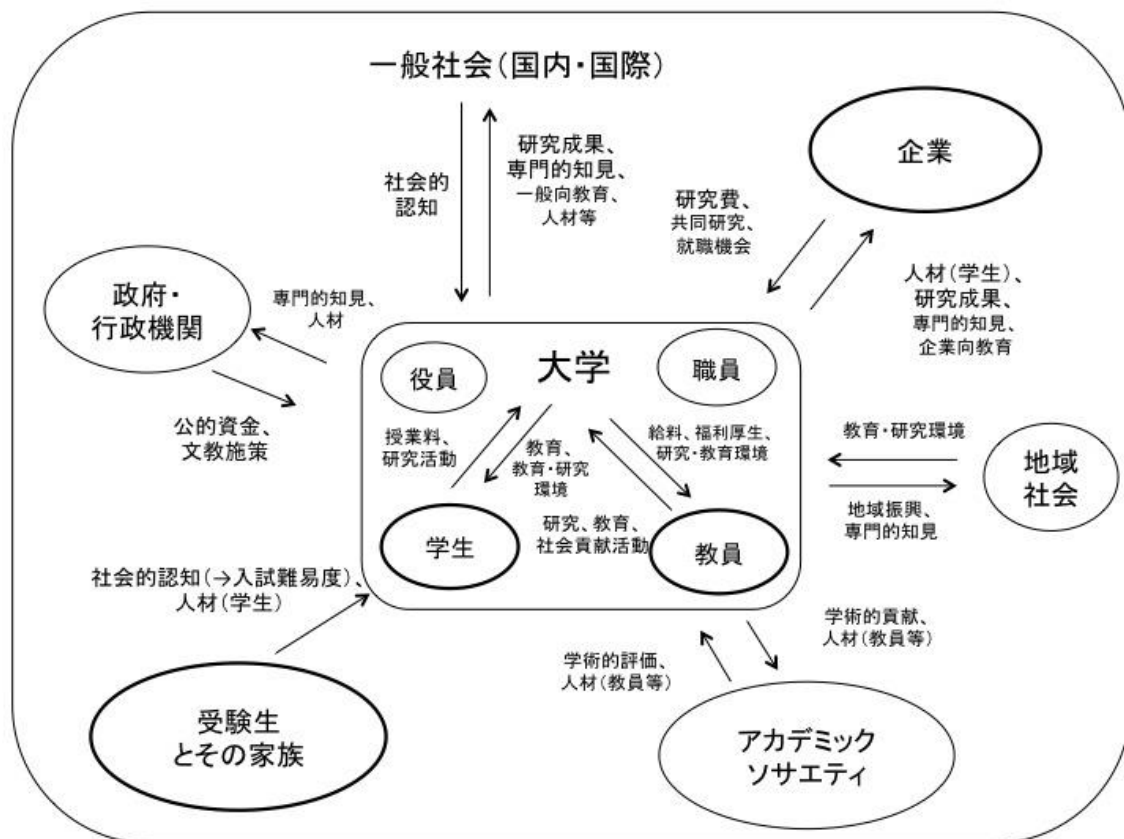
大学には、多様なステークホルダが重層的に関わっている（図 1）。

大学の外部の主なステークホルダについて見ると、政府からは公的資金、文教施策を受け、大学は公的機関に人材を提供し、審議会、委員会等で専門的な知見を提供する。受験生とその家族からの社会的認知は入試難易度として現れ、大学は社会的認知に応じた学生の供給を受ける。企業とは、大学の卒業生を送り出し受け入れるという人材供給の相互関係があり、理系分野と技術系の企業との間には共同研究や受託研究、研究員派遣などの協力関係がしばしば見られ、大学から企業向けのコンサルティングや教育の提供がおこなわれることもある。国際、国内のアカデミックソサエティは、教員の研究活動の場そのものであり、教員、研究員の人材供給面でも大学と表裏一体の関係が昔から続いてきた。企業や公的機関以外の市民社会に対しても、大学は一般向けの書籍を出版し、新聞雑誌に寄稿し、公開講座を実施したりするなど、研究成果を広く浸透させ、教育機会と人材を供給する活動をおこなってきた。地域社会とのつながりと貢献も近年重視されるようになってきた。

大学の内部のステークホルダとしては、役員、職員、教員、学生がいる。主な内部ステークホルダである教員は、単に給料や福利厚生を受けるだけでなく、大学から研究、教育環境の提供を受け、その上で研究、教育、社会貢献活動を自律的におこない、その結果大学の外部ステークホルダに様々な価値を提供する特殊な側面を持つ従業員である。また、もう一つの主要な内部ステークホルダである学生は、授業料を払って教育サービスを受けるだけでなく、大学から教育・研究環境の提供を受け、自律的に研究活動や社会貢献活動等をおこなう特殊な側面を持つ顧客であると言える。

このような大学とステークホルダとの相互関係は年々多様化、複雑化する一方で、公的資金と 18 歳人口の減少で大学運営の資源制約は厳しくなっている。大学は、限られた資源下で多様なステークホルダの要請に応えるというパズルに直面しているのである。

図1：大学の主なステークホルダ



(太線は、本調査で扱うステークホルダ)

大学の経営資源の限界とステークホルダの多様化の両立の問題を解く鍵の一つは、各ステークホルダの感性に注目することであると我々は考えている。論文数や外部研究資金獲得金額などの指標は、客観的あるかもしれないが、大学の活動のごく一部を捉えているにすぎない。大学の様々な側面に対して各ステークホルダがどのように感じ、どのように価値をおいているかを解明する必要があるのである。

本調査は、「ステークホルダの感性を考慮した大学の新しいブランド力評価法の研究」の一環として、横浜国立大学の主要なステークホルダである、教員、学生、受験生、企業の人事担当者、技術部門勤務者の横浜国立大学に対するイメージの現状を把握することを目的としている。本年度の研究対象は理工学系に焦点を当てた。

## II. 調査の方法

### 1. 調査の方法

横浜国立大学の主要なステークホルダである、教員、学生、受験生、企業の人事担当者、技術部門勤務者に対して、横浜国立大学に対するイメージと、各イメージ項目の重要度、横浜国立大学の全体的な印象評価、個人属性を調査票（紙媒体とオンライン調査）で質問した。また、ステークホルダごとに異なる個別評価指標として、受験生には受験意向、人事担当者には採用意向、技術部門勤務者には共同研究、受託研究等の大学との研究協力意向、教員・学生にはロイヤルティとモチベーションを尋ねた。

教員に対しては、学内オンライン調査で2014年11月に実施し、回収数は97あった。

学生は、授業における質問紙の配布と学内オンライン調査で2014年10月～12月に実施し、回収数は689であった。

受験生は、2014年8月のオープンキャンパスで理工学部の模擬授業を受講した人に質問紙を配布し、本人の立場が受験生であると答えた票のみを集計した。回収数は219であった。

企業の人事担当者と技術部門勤務者は、学外のオンライン調査で、2014年月に実施し、回収数はそれぞれ300と400であった。

### 2. 調査対象者

今回の調査は、理学工学系を主に対象としているため、教員調査は、工学研究院、環境情報研究院、都市イノベーション研究院、教育学研究科等所属の教員を対象にした（教員は一部を除いて基本的に大学院に所属している）。

学生は、理工学部、教育人間科学部の学部生と、工学府、環境情報学府、都市イノベーション学府、教育学研究科所属の大学院生を対象とした。

受験生は、横浜国立大学のオープンキャンパスに来場し、理工学部の模擬授業を受講した人に調査を実施したため、大学受験生一般よりも横浜国立大学に積極的な興味を持ち、受験する確率はかなり高いと考えられる層である。受験する可能性がある学部は主に理工学部であると考えられる。



企業の勤務者に対する調査は、市場調査会社のビジネスパネルの中で、横浜国立大学の卒業生が就職する可能性、または横浜国立大学と共同研究等の研究協力をする可能性の高い業種として、建設業、製造業、情報通信業、電気・ガス・熱供給・水道業、運輸・郵便業、学術研究、技術サービス業、教育・学習支援業に属する企業に勤務する人事担当者および研究、開発、技術部門勤務者をスクリーニングした。

調査対象者の性別、年齢、所属の構成は、表 1-1 の通りである。

表 1-1：サンプル構成（性別・年齢）

	教員	学生	受験生	企業 人事担当者	企業 技術部門
N	97	689	219	300	400
性別					
男性	87%	88%	81%	74%	96%
女性	13	12	19	26	5
年齢					
10代	0%	8%	100%	0%	0%
20代	1	90	0	4	3
30代	20	1	0	19	17
40代	32	0	0	44	42
50代	31	0	0	27	28
60代以上	17	0	0	5	10

表 1-2：学生・教員・受験生の所属等

	教員	学生	受験生
N	97	689	219
所属			
理工学部		62%	
工学研究院/学府	36%	23	
環境情報研究院/学府	21	13	
都市イノベーション 研究院/学府	11	0	
教育学研究科/ 教育人間科学部	33	1	
その他	0	3	
職位			
教授	53%		
准教授	39		
講師	2		
特別研究員	6		
学年			
中高・浪人生		0%	99%
学部		63	0
修士		32	0
博士		4	0
その他		0	1

他職業経験 あり	45%		
なし	55		
横浜国立大学在職年数			
5年未満	22%		
5年以上10年未満	20		
10年以上15年未満	22		
15年以上20年未満	12		
20年以上25年未満	14		
25年以上30年未満	7		
30年以上35年未満	3		
大学教員在職年数			
5年未満	11%		
5年以上10年未満	19		
10年以上15年未満	19		
15年以上20年未満	19		
20年以上25年未満	15		
25年以上30年未満	8		
30年以上35年未満	6		
35年以上	3		

表 1-2：企業勤務者の業界・部署等

	企業 人事担当者	企業 技術部門
N	300	400
業界		
建設業	8%	20%
製造業	58	56
情報通信業	10	16
エネルギー業	2	2
運輸・郵便業	12	1
技術サービス業	2	4
教育・学習支援業	8	2
売上高		
1億円未満	1%	14%
1億円～	6	10
10億円～	9	13
50億円～	7	4
100億円～	17	10
500億円～	8	6
1000億円～	18	10
5000億円～	5	4
1兆円以上	16	12
不明	12	19
部署		
人事	100%	0%
研究・開発		26
設計		21
生産技術		18
品質管理		8
その他の技術系		27

### III. 調査の結果

#### 1. 横浜国立大学のイメージ

図 2～6 にステークホルダ別の横浜国立大学のイメージの回答の分布を示す。

過半数が当てはまる（「非常に当てはまる」＋「ある程度当てはまる」）と評価した項目をみると、教員（図 2）は、研究・教育以外の雑務に時間をとられているという認識が他のイメージ項目に比べて圧倒的に強く、入学する学生の優秀さ、有名企業への就職率の高さがこれに次ぐ。また、教育にも時間をかけ、丁寧に指導しているという認識を持っている。大学から与えられる研究費の豊富さについては、7 割が当てはまらない（「まったく当てはまらない」＋「あまり当てはまらない」）と答えている。

学生（図 3）は、学生の就職率の良さ、専門を深める教育・研究、幅広い分野の教育・研究に過半数が当てはまると答えている。また、立地の良さには 8 割が当てはまらなると答えている。大学キャンパスがいずれの最寄り駅からも遠いことが原因していると考えられる。

受験生（図 4）は、過半数が当てはまると答えた項目は 21 項目中 18 項目に及ぶ。オープンキャンパスの模擬授業に訪れた受験生に調査を実施したため、もともと横浜国立大学に対するイメージが全般に良い回答者が多いことが影響していると思われる。当てはまるが過半数を超えなかった 3 項目のうち、立地についてはオープンキャンパスで実際にキャンパスに来たときに最寄り駅からの遠さを実感したためであり、一流学術誌への掲載数と研究費獲得に関しては知識不足でどちらともいえないと答えた比率が高かったためと考えられる。

企業の人事担当者（図 5）では、入学する学生の優秀さ、有名企業への就職率の高さが過半数に当てはまると評価された。

技術部門勤務者（図 6）も、優秀な学生が入学するに過半数が当てはまると答えた。

図 2：教員の横浜国立大学イメージ（平均点が高い順）

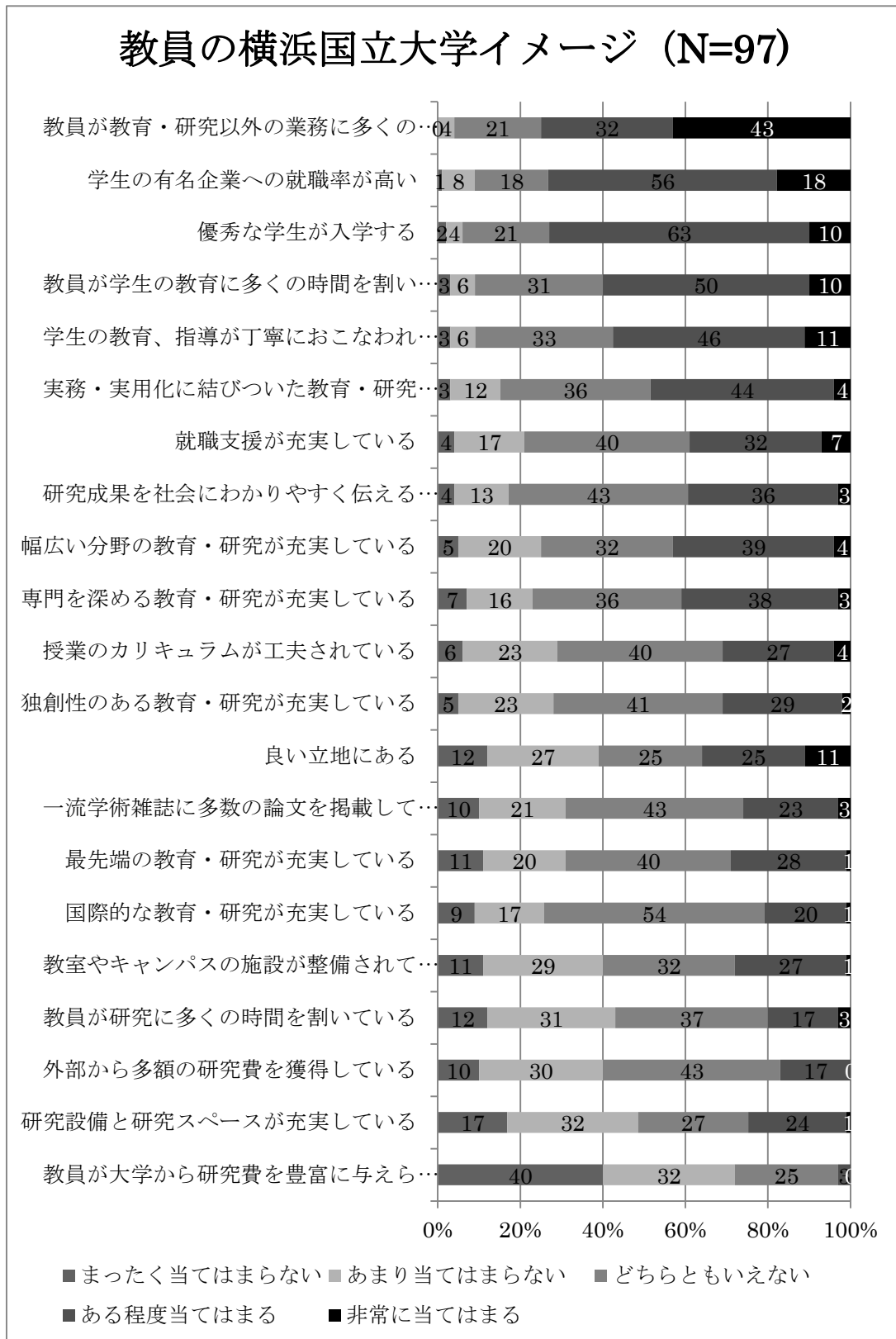


図 3：学生の横浜国立大学イメージ（平均点が高い順）

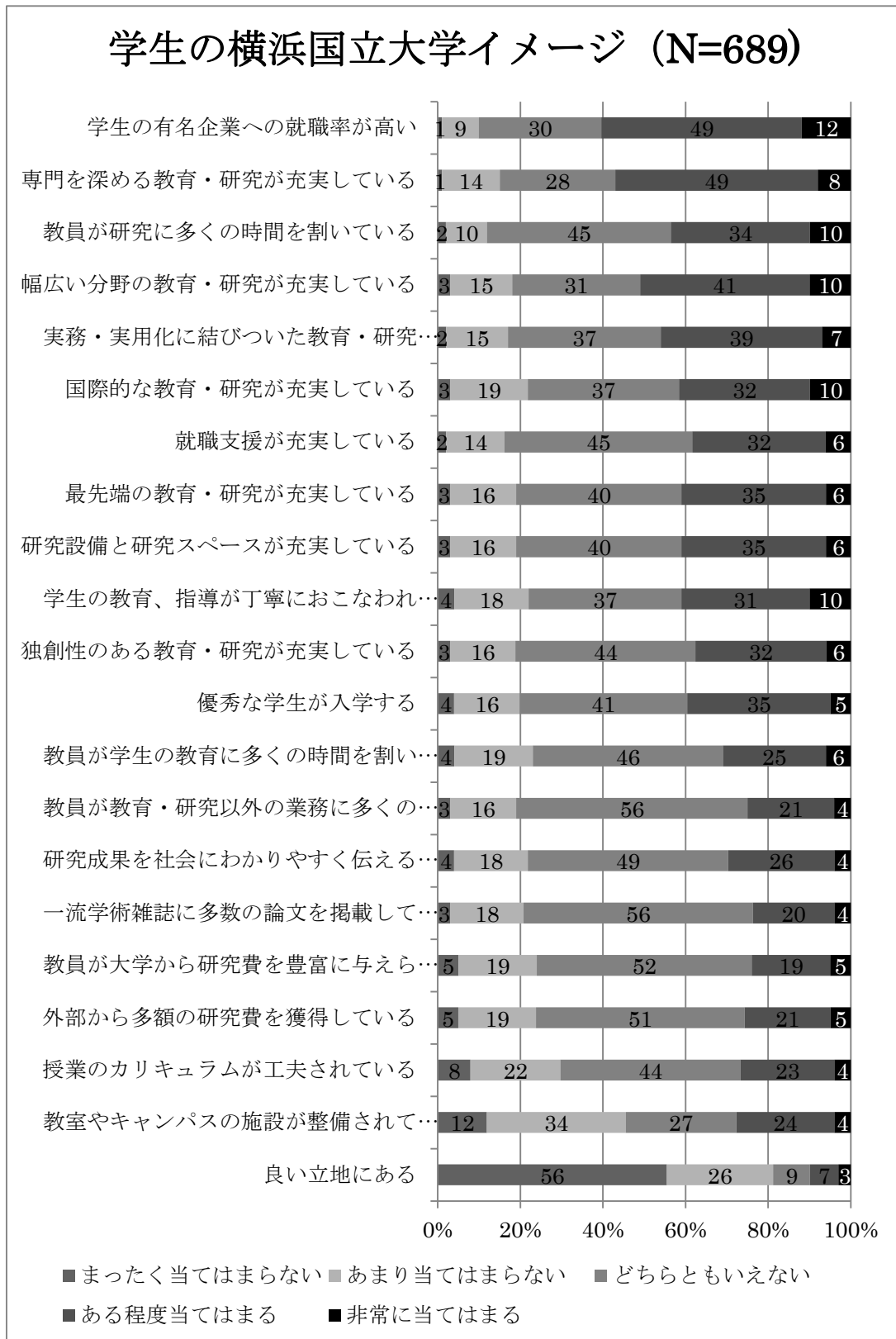


図 4：受験生の横浜国立大学イメージ（平均点が高い順）

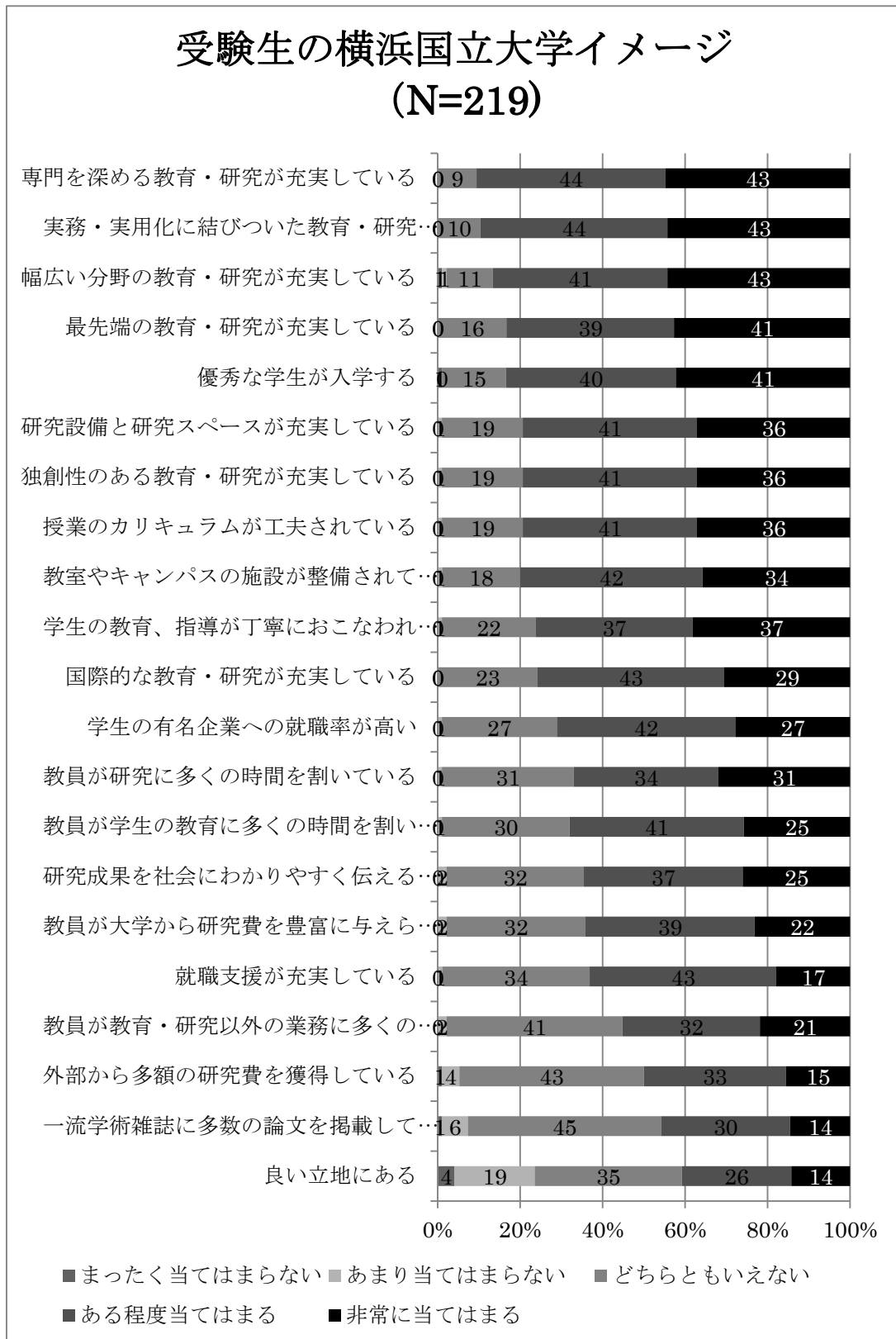


図 5 : 企業の人事担当者の横浜国立大学イメージ (平均点が高い順)

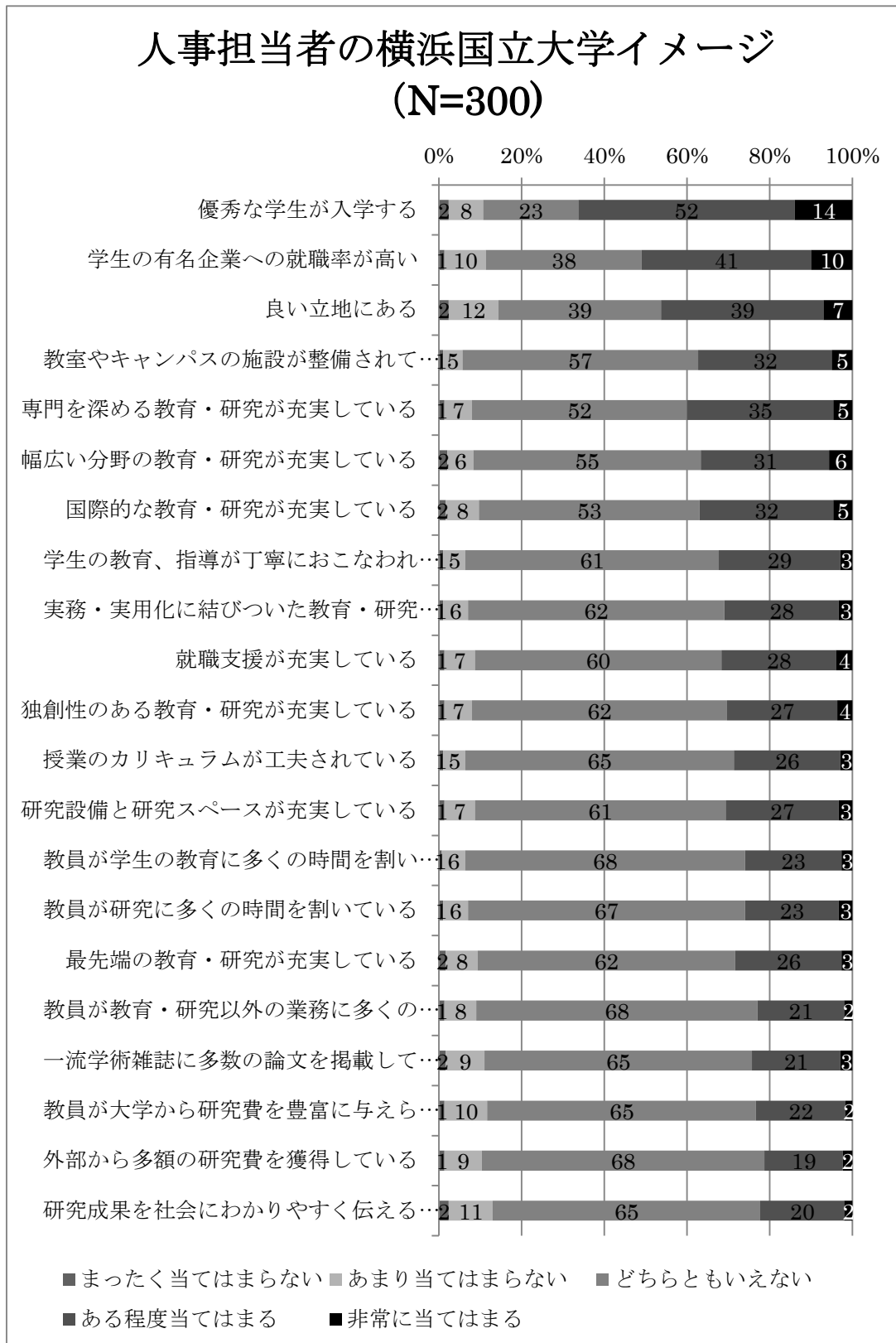


図 6 : 企業の技術部門勤務者の横浜国立大学イメージ (平均点が高い順)

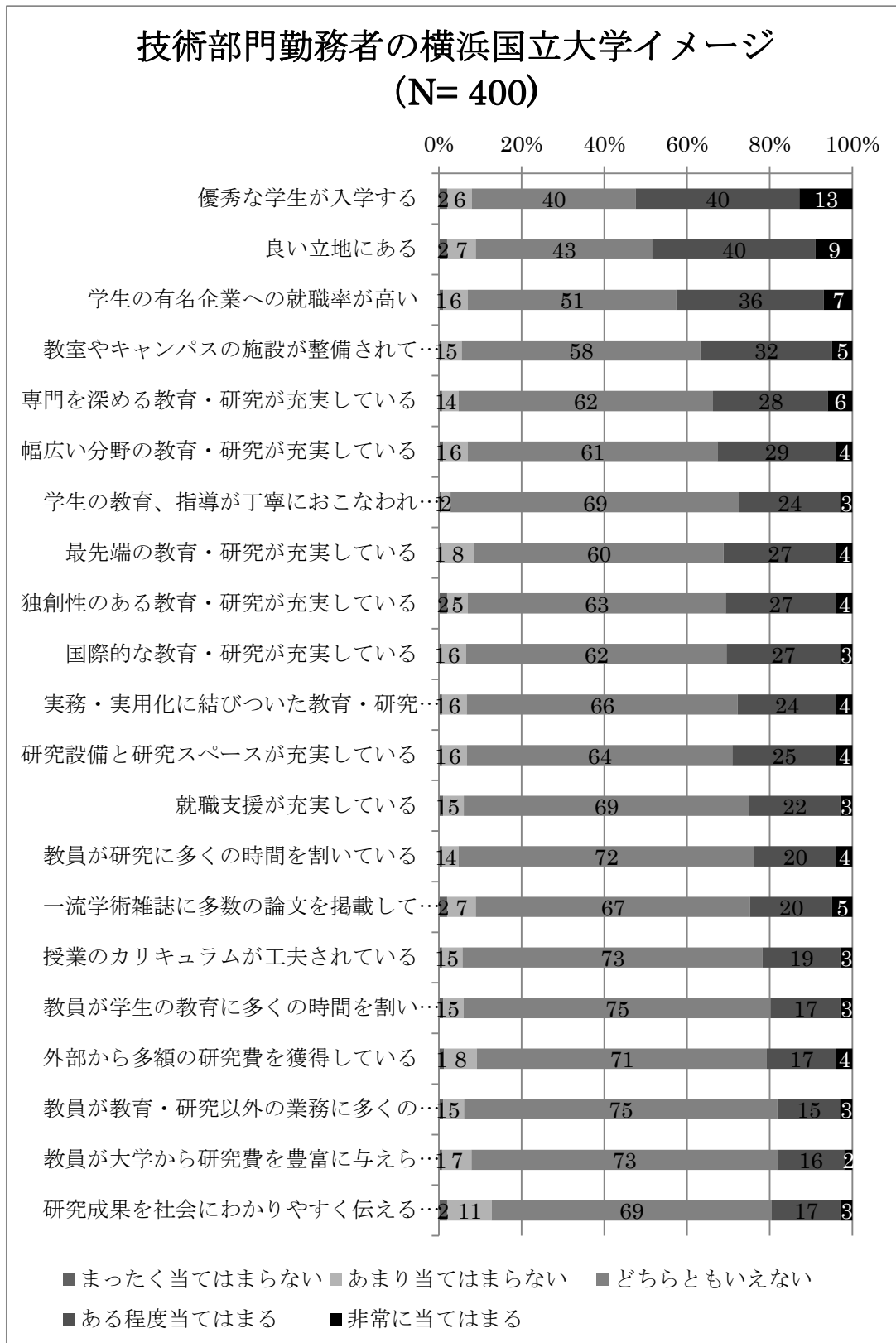




図 7 にステークホルダ間のイメージの平均点の比較を示す。

受験生は立地と教員が教育・研究以外の業務に時間をとられているという 2 項目以外はまんべんなく他のステークホルダよりも平均点が高い。企業は、3 点より少し高い平均点で安定しており、人事と技術部門の間にはほとんど差がない。学生も、立地と教育施設のイメージが低い以外は多くの項目で企業に似た傾向を示している。一方、教員のイメージは、企業や学生と多くの項目で乖離している。

受験生は全体に高い得点をつけるなど平均の絶対値水準が異なるため図だけでは各ステークホルダの特徴の差が見えにくいので、図 8 に順位得点（各回答者内でのイメージ項目の順位を得点化したもの）による各項目の相対位置の比較を示す。

教員だけ突出して評価順位が高い項目は、教員が教育・研究以外の業務に多くの時間を割いている、学生の教育・指導が丁寧におこなわれている、教員が学生の教育に多くの時間を割いているという項目である。反対に、他のステークホルダに比べて教員の間で特に評価順位の低い項目は、教員が大学から研究費を豊富に与えられている、教員が研究に多くの時間を割いている、研究設備と研究スペースが充実しているである。

教員の間では、研究環境が不足しており、教育や雑務に時間や労力をとられ、研究が十分出来ていないという認識が他のステークホルダに比べて強いと言える。

図 7：ステークホルダ間の横浜国立大学イメージ平均点の比較(教員の平均点順)

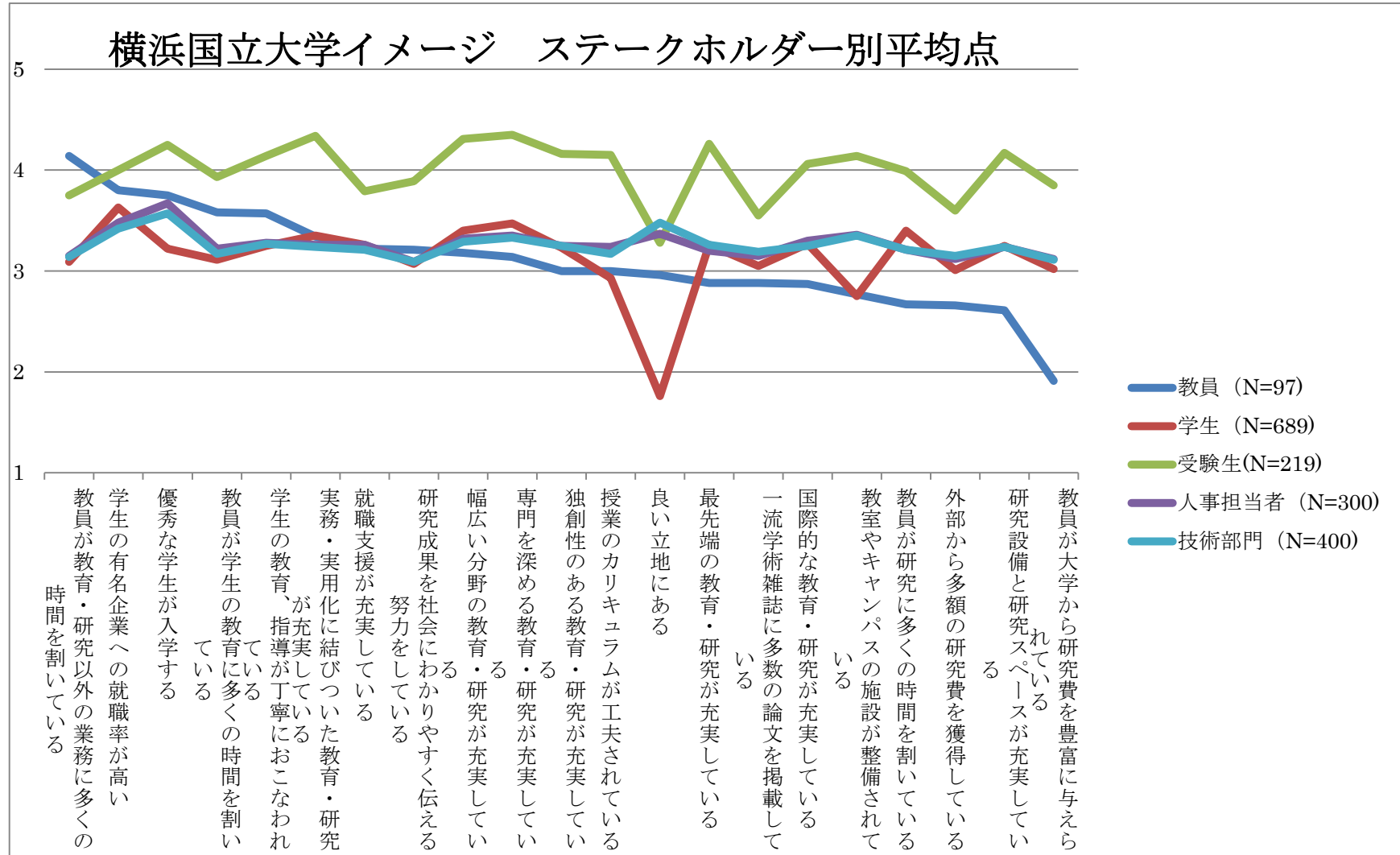
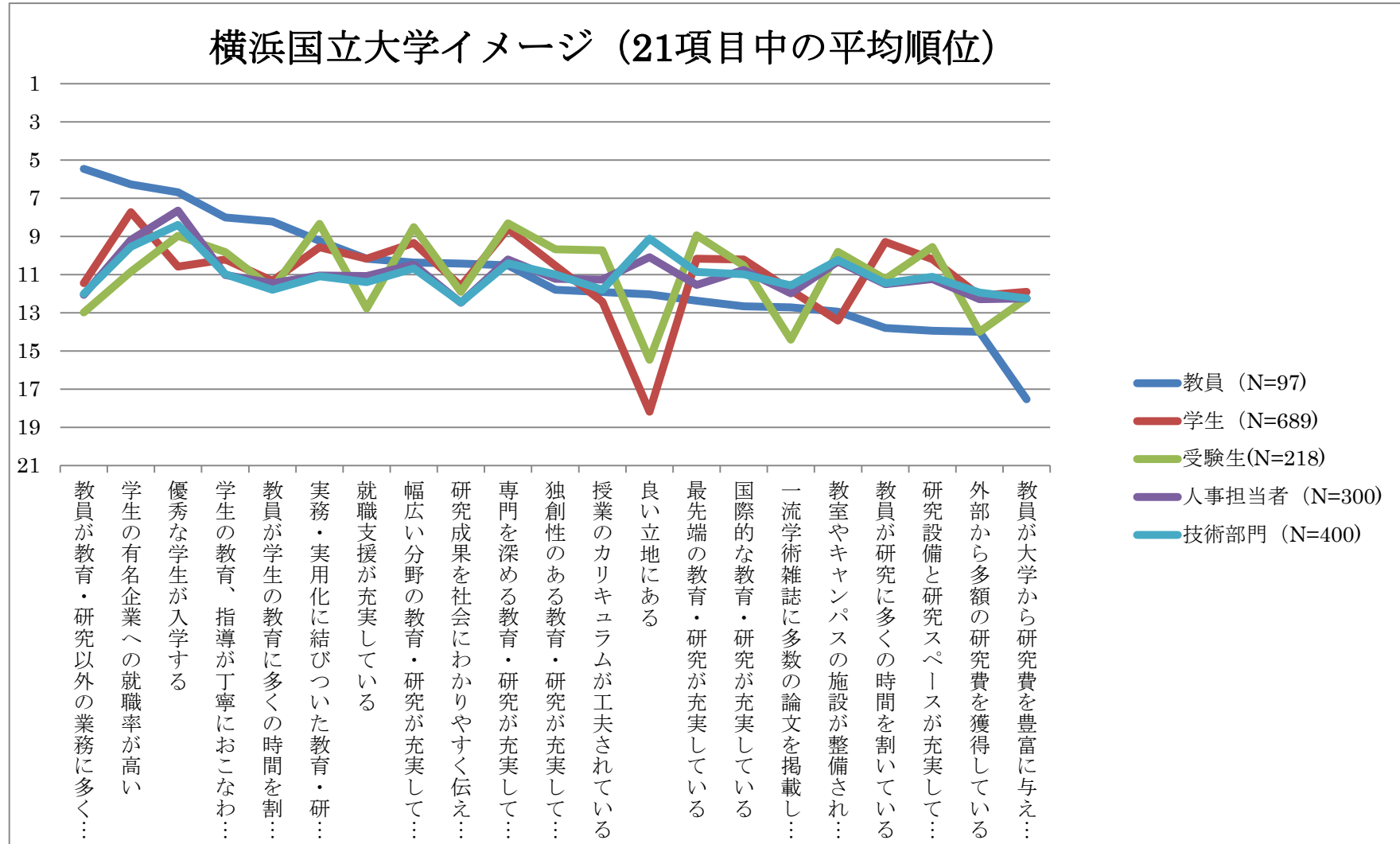


図 8 : ステークホルダ間の横浜国立大学イメージ順位得点の比較(教員の順位得点順)



## 2. 大学として重要度

前節のイメージ項目は、(横浜国立大学に限らず) 大学一般として、どの程度重要だと考えられているのであろうか。図 9 にステークホルダ間の大学としての重要度の平均点の比較を示す。

教員が「ある程度重要」以上の平均 4 以上をつけた項目を見ると、専門を深める教育・研究が最も高く評価され、次いで独創性、研究インフラストラクチャ、研究時間、優秀な学生、丁寧な教育指導、最先端、教育施設の充実、内部研究費、国際的、一流学術雑誌掲載、カリキュラム、研究成果のアウトリーチ、幅広い分野と数多い。何よりも研究を深めることが重要だが、優秀な学生が入ってくることも、教育および研究成果のアウトリーチも重要だと見ていることがわかる。

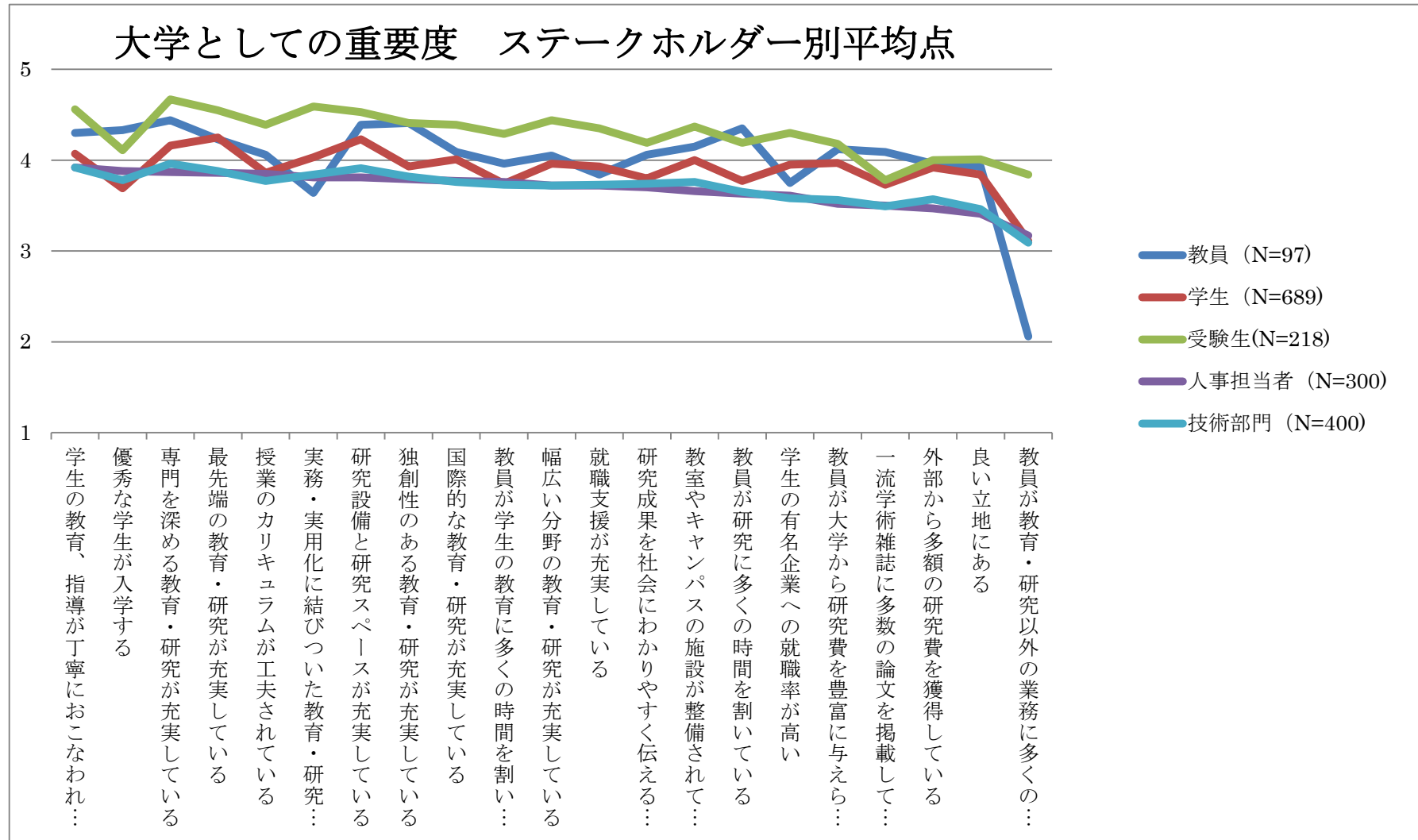
学生は、平均 4 以上の項目は、最先端、研究インフラストラクチャ、専門性、丁寧な教育指導、実務・実用化、国際的、教育施設である。研究と教育が重要だとみていることは教員と同様だが、実務・実用化に結びついた教育・研究の重要度が高いところが教員と若干異なる。

受験生は、イメージ項目と同様に全体に高い得点をつける傾向が見られ、一流雑誌への論文掲載、教員が教育・研究以外の業務に時間を割いているという項目以外はすべて平均 4 以上である。

企業は、平均 4 以上の項目がなく、すべて 3 点台であるが、丁寧な教育指導、優秀な学生の入学、専門性、最先端性、カリキュラム、実務・実用化への結びつき、研究インフラストラクチャ、独創性などが比較的 average 点の高い項目である。人事は技術部門に比べて、優秀な学生の入学やカリキュラムを重視し、技術部門は専門性や研究インフラストラクチャを重視するなど多少の傾向の違いはあるが、大きな差異はない。

「教員が教育・研究以外の業務に多くの時間を割いている」は全ステークホルダ、特に教員で重要度が低く評価されている。

図 9：ステークホルダ間の大学としての重要度の平均点の比較(教員の平均点順)



### 3. 横浜国立大学のイメージの重要度とのギャップ

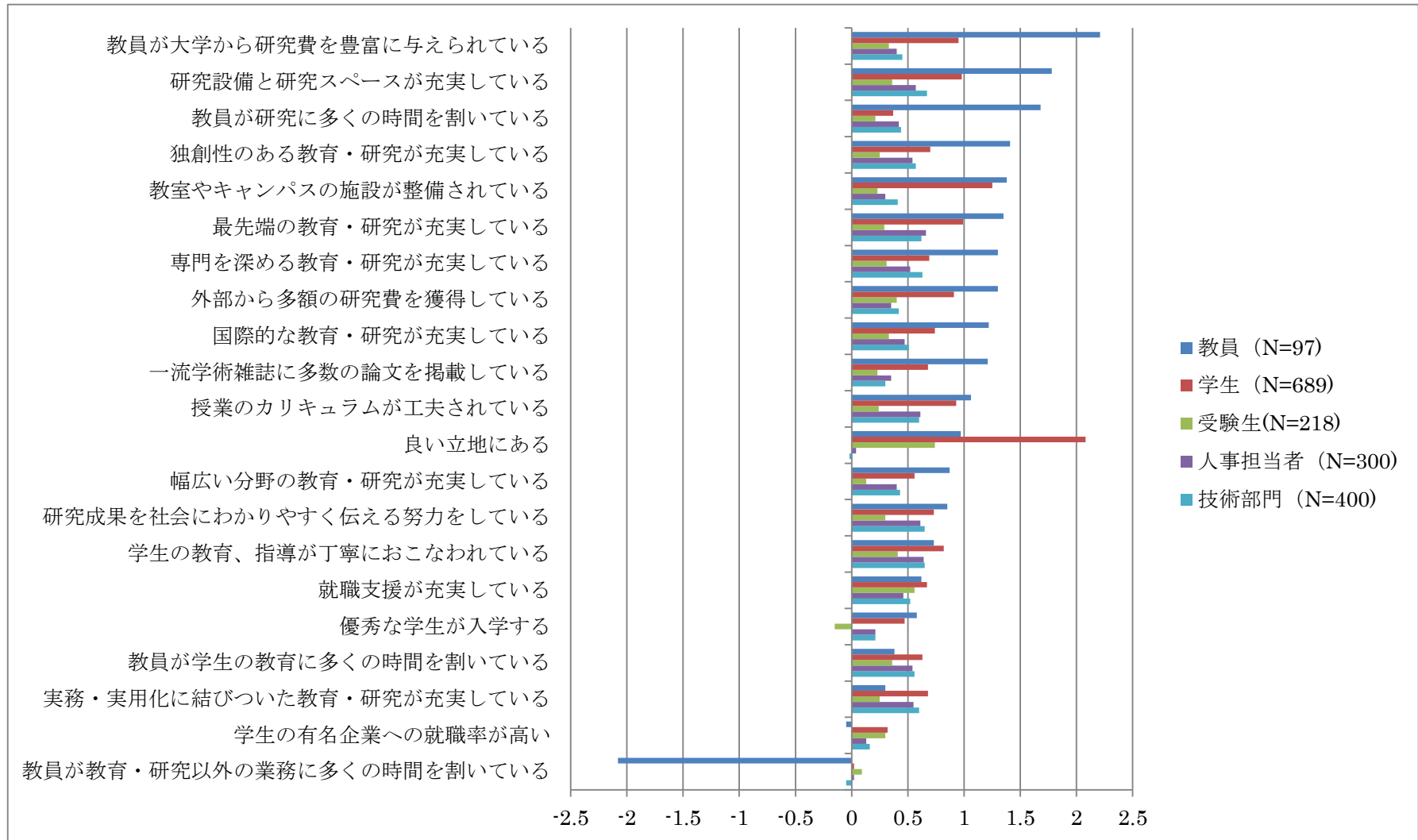
図 10 に横浜国立大学のイメージの重要度とのギャップ（重要度平均点-イメージ平均点）を示す。大きなギャップが見られたのは、教員、次いで学生である。

教員は、内部研究費、研究インフラストラクチャ、研究時間、独創性、教育施設、最先端、専門性、外部研究費、国際的、一流学術雑誌掲載、カリキュラムで、他のステークホルダに比べてイメージと重要度のギャップが大きいことがわかる。また、教育・研究以外の業務時間に関しては、重要度が低い割にイメージ平均点が高く、大きいマイナスのギャップがある。

教育施設やカリキュラムは、教員と学生でギャップが大きい。また、立地は現役学生が他のステークホルダに比べて大きなギャップを感じている項目である。

受験生と企業勤務者はイメージの重要度との大きなギャップが見られなかった。

図 10：横浜国立大学イメージの重要度とのギャップ（重要度平均-イメージ平均点）

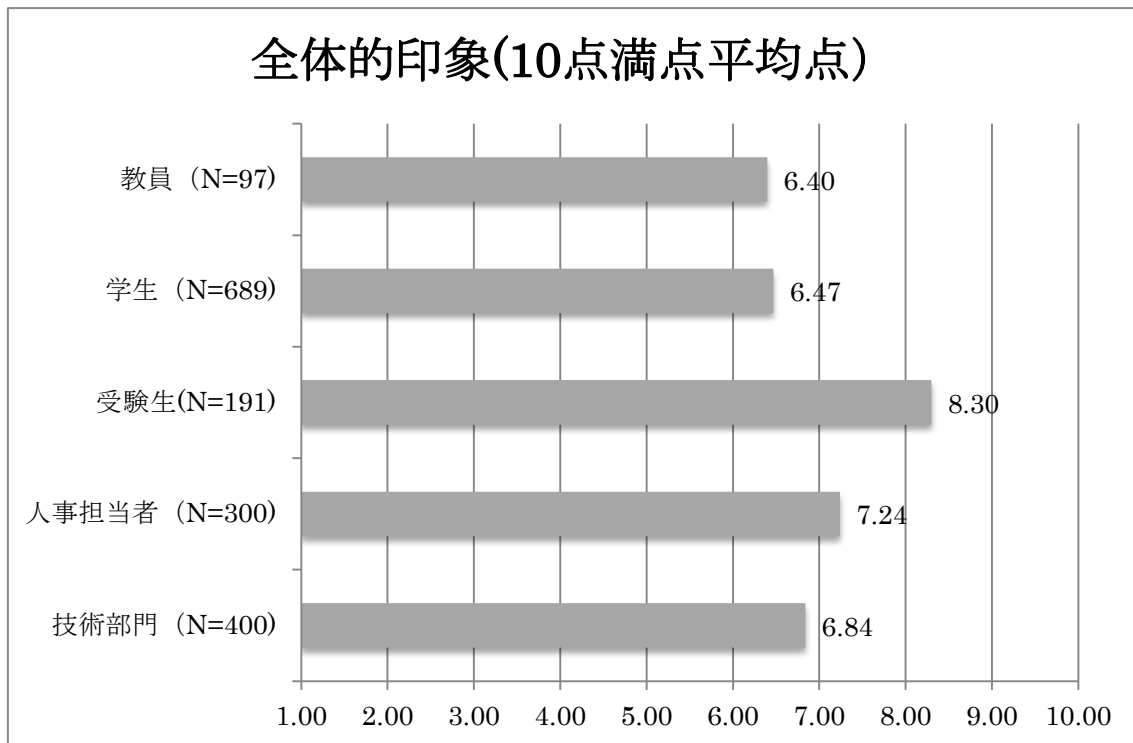


#### 4. 横浜国立大学の全体評価

各ステークホルダが横浜国立大学の全体的な印象を、「非常によい」10点から「非常に良くない」0点までの10点満点で評価した結果が図11である。

受験生の全体評価が一番高く、次いで企業の人事担当者、技術部門勤務者、学生、教員であり、内部ほど厳しい評価をしていることがわかる。

図11：全体評価





## 5. 各ステークホルダの行動につながる評価指標、ロイヤルティ、モチベーション

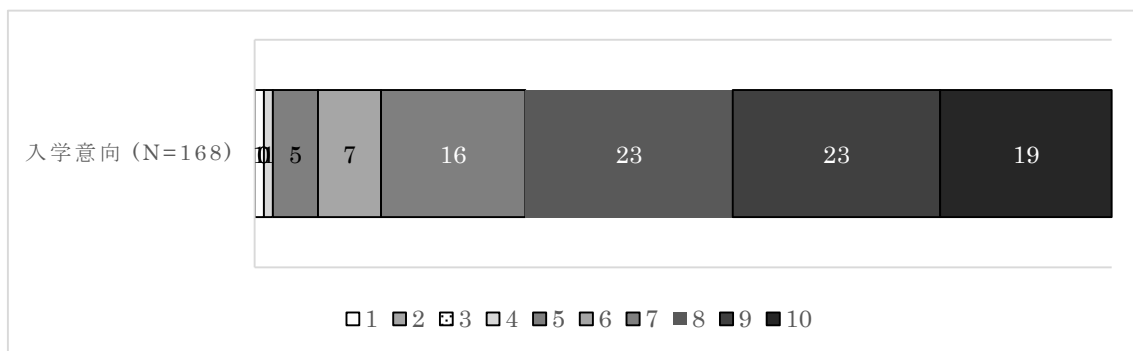
本調査では、各ステークホルダが横浜国立大学に対する具体的な行動につながる評価指標についても尋ねた。すなわち、受験生は横浜国立大学の受験意向、人事担当者に対しては横浜国立大学の学生の採用意向、技術部門勤務者に対しては研究協力意向（共同研究、委託研究、研究員派遣など）である。

また、学生と教員についてはロイヤルティとして友人・知人への推奨度とモチベーションについても尋ねた。

### 5.1 受験生の受験意向

オープンキャンパスの模擬授業参加である受験生の受験意向は、「非常に入学したい」10点から「まったく入学したくない」1点まで10点満点で平均8.11と非常に高かった。

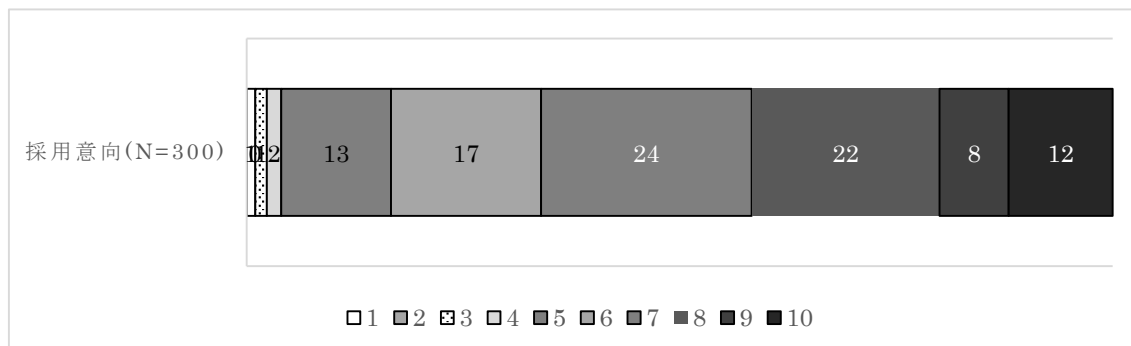
図12：受験生の受験意向



### 5.2 企業の採用意向

企業の人事担当者の横浜国立大学卒業人材の採用意向は、「非常に採用したい」10点から「まったく採用したくない」1点まで10点満点で平均7.15であった。

図 13：企業の人事担当者の採用意向



所属企業が採用する可能性がある横浜国立大学の人材は表 2 の通りである。採用意向のある企業の割合は、学部新卒は 8 割、修士新卒は 6 割、博士新卒は 2 割 5 分である。採用する可能性のある学生の出身学部／大学院は、この調査は理系学生の就職先を想定して企業の業界を製造業、情報通信業、建設業などに絞っているため、理系の採用意向が強く、理工学部 8 割、工学府 6 割である。環境情報学府、都市イノベーション学府にも理工学系の専門が多くあるが知名度が低いためか、工学府の半数以下の割合である。

表 2：採用する可能性がある横浜国立大学の人材（人事担当者）

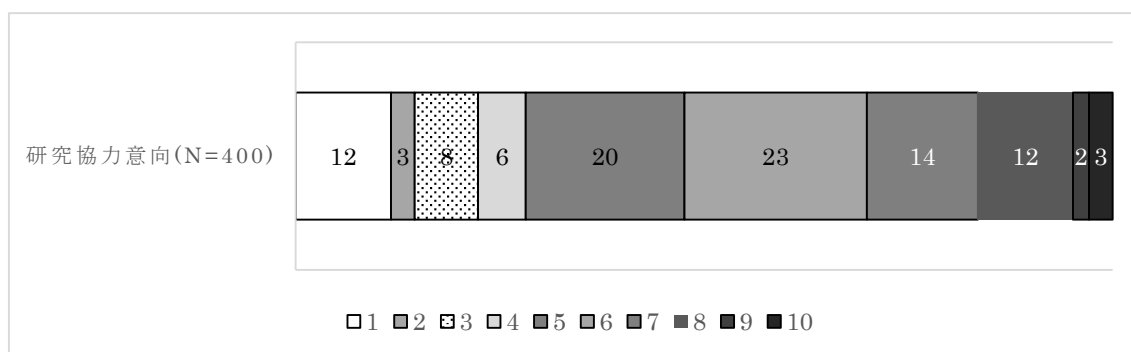
新卒／既卒 学年	N=300
学部新卒	81%
修士新卒	62
博士新卒	25
学部既卒	36
修士既卒	31
博士既卒	19
留学生	14
一切採用しない	5
出身学部／大学院	
理工学部	81%
経済学部	66
経営学部	58
教育人間科学部	35
工学学府	60
環境情報学府	29
都市イノベーション学府	23
国際社会科学府	22
教育学研究科	16
法科大学院	16

ビジネススクール	15
その他	0

### 5.3 企業の研究協力意向

企業の技術部門勤務者の横浜国立大学との研究協力意向（共同研究、委託研究、研究員派遣など）は、「非常に興味がある」10点から「まったく興味がない」1点まで10点満点で平均5.32であった。

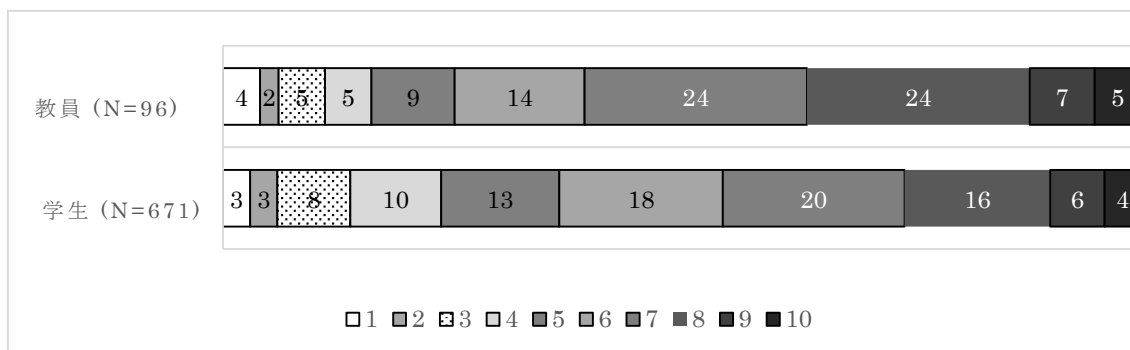
図 14：企業の研究協力意向



### 5.4 教員と学生のロイヤルティ（他者への推奨意向）

教員と学生の横浜国立大学のロイヤルティを友人・知人に「非常に推奨する」10点から「まったく推奨しない」1点まで10点満点で聞いた。教員は平均6.50、学生6.00であった。

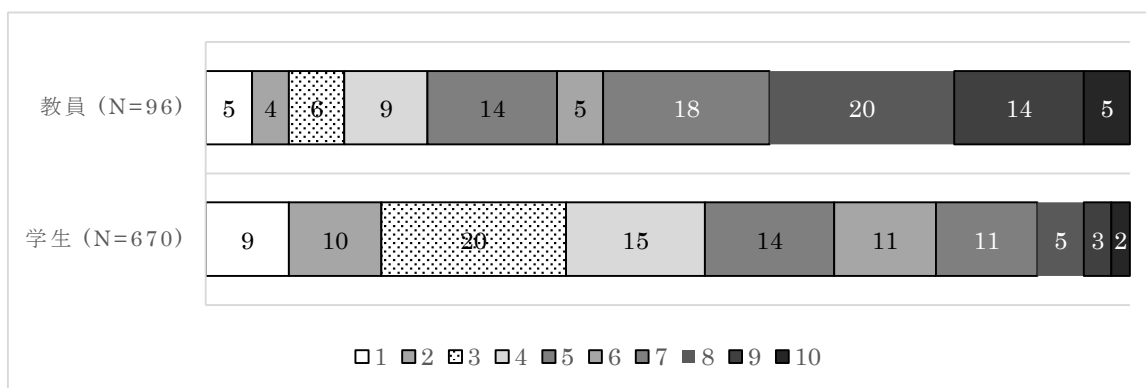
図 15：教員と学生のロイヤルティ（他者への推奨意向）



### 5.5 教員と学生のモチベーション

教員と学生に対し、勉学・研究をする時間内で、やる気が起こりにくいときはどの程度あるかを「非常にしばしばある」10点から「まったくない」1点まで10点満点で聞いた。教員は平均6.25、学生4.48であった。

図 16：教員と学生のモチベーション



## 6. 全体評価を高めるイメージ項目

今回質問した横浜国立大学のイメージ 21 項目のうち、どの項目が全体評価を高めるであろうか。ステークホルダ別にステップワイズ法で回帰分析をおこなった結果が表 3 である。ステークホルダによってステップワイズで残った項目がかなり異なることがわかる。(各モデルの VIF は 2 未満で大きな多重共線性の問題はない。)

教員は、独創性のある教育・研究、専門を深める教育・研究、大学からの研究費の豊富さが残り、イメージと重要度のギャップで不足していると認識されている項目と重なっている。望ましい姿に比べて研究が十分にできていないという認識がある中でも、比較的研究面が充実していると感じている教員ほど全体評価も高いという関係が見られる。

学生は、研究、教育、研究成果のアウトリーチ、学生の優秀さといった多くの側面が全体評価に影響しているのが特徴である。研究・教育の内容では教員と同様に独創性と専門性が効いている他、分野の幅広さも評価されている。教育面では、教育施設だけでなく、教員が教育に時間を割いていることが効いている。反対に、教員が研究に時間を割いているという印象は、学生にとっては教育時間とトレードオフがあり、マイナスの効果がある。

受験生は、教育の充実度が全体評価につながるが、在校生の場合とは項目が異なり、教育施設、カリキュラムという外部から情報が得やすい項目があらわれている。実務・実用化に結びついた教育・研究というイメージも評価を高める。

企業は、人事担当と技術部門ともに、優秀な学生が入学することと一流学術雑誌への掲載が評価につながる。また、人事担当者は、国際的な教育・研究、技術部門は就職支援も評価につながる。

表 3：全体評価を従属変数とした回帰分析（ステップワイズ法）の標準化係数

	教員	学生	受験生	人事担当	技術部門
独創性のある教育・研究が充実している	.428**	.119**			
専門を深める教育・研究が充実している	.350**	.141**			
教員が大学から研究費を豊富に与えられている	.191**				
優秀な学生が入学する		.134**		.265**	.285**
学生の有名企業への就職率が高い		.104**			
研究成果を社会にわかりやすく伝える努力をしている		.160**			
教室やキャンパスの施設が整備されている		.132**	.204**		
教員が学生の教育に多くの時間を割いている		.102**			
教員が研究に多くの時間を割いている		-.099**			
幅広い分野の教育・研究が充実している。		.080*			
実務・実用化に結びついた教育・研究が充実している			.231**		
授業のカリキュラムが工夫されている			.223**		
一流学術雑誌に多数の論文を掲載している				.203**	.243**
国際的な教育・研究が充実している				.167*	
就職支援が充実している					.140**
F 値	46.980 **	38.794 **	22.124 **	35.628 **	59.678 **
調整済 R <sup>2</sup>	.592	.340	.265	.258	.306
N	96	660	177	300	400

\*P<.05, \*\*P<.01

ステップワイズ法（投入する F の確率 P<.05, 除去する F の確率 P<.1）

## 7. 受験意向、採用意向等を高めるイメージ項目

全体評価指標（全体的な印象の良さ）ではなく、各ステークホルダの具体的な行動につながる評価指標を高めるイメージ項目についてはどうであろうか。表4に各評価指標を従属変数とした回帰分析をステップワイズ法でおこなった結果を示している。（各モデルのVIFは2未満で大きな多重共線性の問題はない。）

受験生の横浜国立大学の受験意向は、学生の教育・指導が丁寧に行われていること、授業のカリキュラムの工夫が効果を持っている。教育の充実度が重視されている点は総合評価と同じであるが、施設より実質的な教育内容が効いているといえる。

企業の人事担当者の採用意向は、学生の有名企業への就職率と最先端の教育・研究が充実しているというイメージの影響が強い。

企業の技術部門勤務者の研究協力意向は、決定係数が0.091と低いが、教員が研究に多くの時間を割いていること、一流学術雑誌に多数の論文を掲載していることが押し上げる。

表 4：各評価指標を従属変数とした回帰分析（ステップワイズ法）の標準化係数

	受験意向	採用意向	研究協力意向
対象者	受験生	人事担当	技術部門
学生の教育、指導が丁寧に行われている	.246**		
授業のカリキュラムが工夫されている	.257**		
最先端の教育・研究が充実している		.181**	
学生の有名企業への就職率が高い		.264**	
教員が研究に多くの時間を割いている			.206**
一流学術雑誌に多数の論文を掲載している			.134*
F 値	19.145 **	26.102 **	20.944 **
調整済 R <sup>2</sup>	.191	.144	.091
N	155	300	400

\*P<.05, \*\*P<.01

ステップワイズ法（投入する F の確率 P<.05, 除去する F の確率 P<.1）



## 8. 教員と学生のロイヤルティとモチベーションを高めるイメージ項目

教員と学生が友人・知人に横浜国立大学を勧めるかというロイヤルティについては、教員、学生共に、教育・研究の専門生と独創性、優秀な学生が入学するというイメージの効果が大きい。その他の要因としては、教員は国際的な教育・研究、学生は教育施設とカリキュラムの充実、有名企業への就職率、就職支援が効いている。

モチベーションに影響する要因は、教員と学生とでは異なり、教員は教育・研究以外の業務に多くの時間を割いていることがマイナスの影響があり、一流雑誌への掲載と教育施設の充実がプラスに働いている。学生については決定係数の水準が 0.086 と低いですが、教員が教育に時間を割くこと、カリキュラムの工夫、独創性のある教育・研究の充実がモチベーションを上げる要因として効いている。(表 5)

表 5：教員と学生のロイヤルティとモチベーションを従属変数とした回帰分析  
 (ステップワイズ法) の標準化係数

対象者	ロイヤルティ(他者推奨)		モチベーション	
	教員	学生	教員	学生
専門を深める教育・研究が充実している	.314**	.108**		
独創性のある教育・研究が充実している	.238**	.111**		.090*
国際的な教育・研究が充実している	.181*			
優秀な学生が入学する	.297**	.149**		
学生の有名企業への就職率が高い		.140**		
授業のカリキュラムが工夫されている		.095*		.124**
教室やキャンパスの施設が整備されている		.146**	.247**	
教員が教育・研究以外の業務に多くの時間を割いている			-.323**	
教員が教育に多くの時間を割いている				.174**
一流学術雑誌に多数の論文を掲載している			.334**	
就職支援が充実している		.093*		
F 値	48.810 **	41.617 **	17.601 **	21.576 **
調整済 R <sup>2</sup>	.668	.301	.344	.086
N	96	660	96	659

\*P<.05, \*\*P<.01

## 9. まとめとインプリケーション

今回調査をおこなった横浜国立大学に関わるステークホルダ、すなわち教員、学生（在学学生）、受験生（横浜国立大学のオープンキャンパス参加者）、企業の人事担当者、技術部門勤務者は、横浜国立大学に対するイメージと各イメージ項目の大学に対する評価に与える影響についてそれぞれ異なる特徴を持っていた。（表6）

教員は、研究を深めることを特に重視しており、現在の研究環境に理想と現実のギャップがあり、研究面が充実していると感じているほど大学の全体評価もロイヤルティも上がり、雑務に時間がとられていると感じるほどモチベーションが下がる。また、教育も重要だと認識しており、教育施設やカリキュラムなど教育の制度的側面には不足を感じているが、教員自身は熱心に教育をおこなっているという自負を持っている。

学生は、教育と研究の両方を重視し、教育・研究の充実の他にも学生の優秀さや就職、研究成果のアウトリーチなど様々なイメージ項目が評価に影響しており、大学の多様な側面に対して最も感受性が高いと言える。教育・研究の内容に関しては理想と現実のギャップはあまり見られないが、教育施設と立地には不満がある。ただし、立地は評価指標に影響していない。

受験生は大学に対する知識が曖昧であるためか、横浜国立大学に対するイメージも大学一般に対する各項目の重要度も一様に高く評価し、イメージと重要度のギャップもあまりみられない。評価に大きく影響するのは実務・実用化に結びついていることと教育施設、カリキュラム、教育の丁寧さといった教育に関する事項である。

企業は、横浜国立大学の学生の優秀さを評価しており、イメージと重要度のギャップはあまりみられない。評価には学生の優秀さと一流学術雑誌掲載、最先端、国際的、研究時間などの研究水準に関係する項目が主に影響を及ぼす。

表 6：イメージ、重要度、重要度とのギャップ、全体評価・個別の指標への影響のサマリー

	横浜国立大学 イメージ*1	大学としての重要度 *2	イメージと重要度の ギャップ*3	全体評価への影響*4	個別指標への影響*4
教員	教員が教育・研究以外の業務に多くの時間を割いている	専門を深める教育・研究が充実している	教員が大学から研究費を豊富に与えられている	独創性のある教育・研究が充実している	(ロイヤルティ) 専門を深める教育・研究が充実している
	学生の有名企業への就職率が高い	独創性のある教育・研究が充実している	研究設備と研究スペースが充実している	専門を深める教育・研究が充実している	優秀な学生が入学する
	優秀な学生が入学する	研究設備と研究スペースが充実している	教員が研究に多くの時間を割いている	教員が大学から研究費を豊富に与えられている	独創性のある教育・研究が充実している
	教員が学生の教育に多くの時間を割いている	教員が研究に多くの時間を割いている	独創性のある教育・研究が充実している		国際的な教育・研究が充実している
	学生の教育、指導が丁寧に行われている	優秀な学生が入学する	教室やキャンパスの施設が整備されている		
	教員が大学から研究費を豊富に与えられている (マイナス)	学生の教育、指導が丁寧に行われている	最先端の教育・研究が充実している		(モチベーション) 一流学術雑誌に多数の論文を掲載している
		教室やキャンパスの施設が整備されている	専門を深める教育・研究が充実している		教員が教育・研究以外の業務に多くの時間を割いている (マイナス)
		教員が大学から研究費を豊富に与えられている	外部から多額の研究費を獲得している		教室やキャンパスの施設が整備されている
		国際的な教育・研究が充実している	国際的な教育・研究が充実している		
		研究成果を社会にわかりやすく伝える努力をしている	一流学術雑誌に多数の論文を掲載している		
	授業のカリキュラムが工夫されている	授業のカリキュラムが工夫されている			

	幅広い分野の教育・研究が充実している	教員が教育・研究以外の業務に多くの時間を割いている (マイナス)		
--	--------------------	----------------------------------	--	--

	横浜国立大学 イメージ*1	大学としての重要度 *2	イメージと重要度の ギャップ*3	全体評価への影響*4	個別指標への影響*4
学生	学生の有名企業への就職率が高い	最先端の教育・研究が充実している	良い立地にある	研究成果を社会にわかりやすく伝える努力をしている	(ロイヤルティ) 優秀な学生が入学する
	専門を深める教育・研究が充実している	研究設備と研究スペースが充実している	教室やキャンパスの施設が整備されている	専門を深める教育・研究が充実している	教室やキャンパスの施設が整備されている
	幅広い分野の教育・研究が充実している	専門を深める教育・研究が充実している		優秀な学生が入学する	学生の有名企業への就職率が高い
	良い立地にある (マイナス)	学生の教育、指導が丁寧に行われている		教室やキャンパスの施設が整備されている	独創性のある教育・研究が充実している
		実務・実用化に結びついた教育・研究が充実している		独創性のある教育・研究が充実している	専門を深める教育・研究が充実している
		国際的な教育・研究が充実している		学生の有名企業への就職率が高い	授業のカリキュラムが工夫されている
		教室やキャンパスの施設が整備されている		教員が学生の教育に多くの時間を割いている	就職支援が充実している
				教員が研究に多くの時間を割いている (マイナス)	(モチベーション)
				幅広い分野の教育・研究が充実している	教員が教育に多くの時間を割いている
					授業のカリキュラムが工夫されている
				独創性のある教育・研究が充実している	

	横浜国立大学 イメージ*1	大学としての重要度 *2	イメージと重要度の ギャップ*3	全体評価への影響*4	個別指標への影響*4
受験生	ほぼ全項目 （「良い立地にある」「一 流学術雑誌に多数の論 文を掲載」「外部から多 額の研究費」以外）	ほぼ全項目 （「一流学術雑誌に多数 の論文を掲載」「教員が教 育・研究以外の業務に多 くの時間を割いている」 以外）	なし	実務・実用化に結びつ いた教育・研究が充実し ている	（受験意向） 授業のカリキュラムが工 夫されている
				授業のカリキュラムが工 夫されている	学生の教育、指導が丁寧 に行われている
				教室やキャンパスの施設 が整備されている	
企業 (人事)	優秀な学生が入学する  学生の有名企業への就 職率が高い	なし	なし	優秀な学生が入学する	（採用意向） 学生の有名企業への就職 率が高い
				一流学術雑誌に多数の論 文を掲載している	最先端の教育・研究が充 実している
				国際的な教育・研究が充 実している	
企業 (技術)	優秀な学生が入学する	なし	なし	優秀な学生が入学する	（研究協力意向） 教員が研究に多くの時間 を割いている
				一流学術雑誌に多数の論 文を掲載している	一流学術雑誌に多数の論 文を掲載している
				就職支援が充実している	

\*1 4点以上が50%以上を占める項目。赤字は2点以下が50%以上。

\*2 平均点が4点以上の項目。

\*3 重要度とイメージの平均点差が1点以上

\*4 回帰分析ステップワイズ法で残った項目。標準化係数絶対値順。赤はマイナス

本調査を通じて、横浜国立大学は、大学外部のステークホルダ（受験生と企業）からは、学生は優秀だと思われるもののその他には良い面でも悪い面でも強いイメージがないことがうかがえる。評価につながるイメージの側面としては、受験生には教育、企業には輩出する人材の質と研究水準であるが、実際の評価にあたっては、教育についてはカリキュラムと施設、人材については（入学時の学生の優秀さ、ということはおそらく）入試偏差値と就職実績、研究水準については一流学術雑誌掲載など、外部ステークホルダにとって観察しやすい指標で評価される傾向が明らかになった。

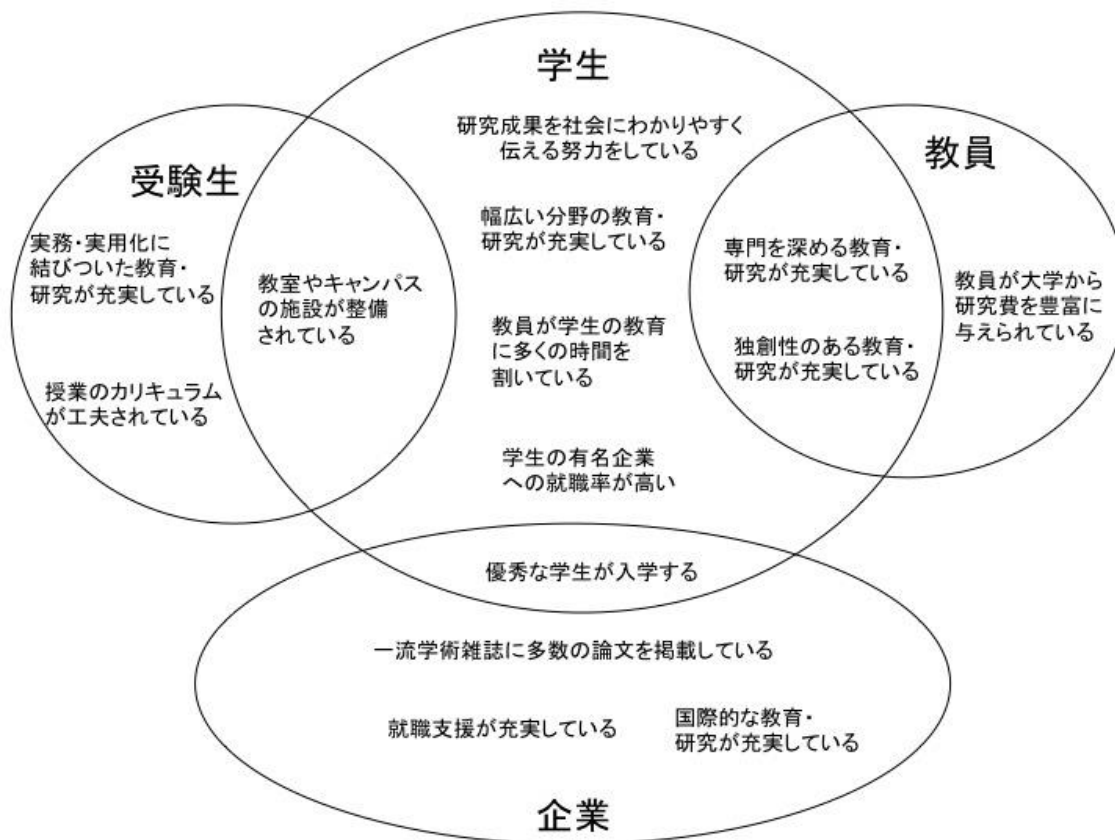
大学外部のステークホルダに大学のイメージを訴えるのに、これらのわかりやすい客観的な指標は有効であることが確認されたと言えるが、その一方で、入手しやすい客観指標のみで訴求することは、研究、教育、社会への貢献に関して独自性が出しにくく、資源の豊富な大規模大学が有利になる方向性であると言える。中小規模の大学は、むしろ差別化戦略やニッチ戦略のほうが有効であり、量的な指標の改善のみを追求するよりも質的な事例を積み重ね、ストーリー性のある広報をしてステークホルダの感性に訴えかけ、大学評価の新しい価値基準を作り出すことを目指した方が望ましいのではないか。大学としての強みを明確化した上で、戦略的な広報活動をおこなうことが望まれる。

大学内部では、教員の価値観が極めて研究志向であり、研究環境が整わず、研究が十分にできないという不満を抱えていることが確認された。教育については教員もその重要性を自覚しているので、問題は研究、教育以外の雑務である。雑務を減らす施策が教員のモチベーションを向上させ、研究水準を向上させるのに効果的であることは明らかである。

大学教員の感じ方が外部ステークホルダとかなり乖離している一方で、学生は、外部ステークホルダと教員の間での立場にあり、教育、研究、人材輩出等の様々な側面を評価していることがわかった。図 17 に示すように、学生は、教員、受験生、企業と視点を共有しており、しかも外部ステークホルダよりも大学の活動に関して具体的な知識と理解があるという貴重な位置にある。

大学に対して多面的な感受性を持つ学生の評価をベンチマークすることは教員の思い込みを防ぐために有用であると考えられる。ベンチマークをおこなう際には、大学の持つ多様な側面を定量、定性両方で評価する方法を確立する必要がある。

図 17 総合評価に与える要因から見るステークホルダ間の関係





## 謝辞

本調査にご協力いただいた、企業、オープンキャンパス参加者、在学生、教員各位に感謝いたします。

調査担当：環境情報研究院 竹田陽子、堀田俊樹

本調査に関するご連絡先を次に示します。

**YNU「感性脳情報科学」研究拠点** (<http://kansei.ynu.ac.jp/>)

拠点代表者： 長尾 智晴（環境情報研究院）([nagao@ynu.ac.jp](mailto:nagao@ynu.ac.jp))

環境情報研究院所属の拠点メンバー：

森下 信（環境情報研究院）

竹田 陽子（環境情報研究院）（調査担当）

岡嶋 克典（環境情報研究院）



**YNU「感性脳情報科学」研究拠点** (<http://kansei.ynu.ac.jp/>)

拠点代表者： 長尾 智晴（環境情報研究院）([nagao@ynu.ac.jp](mailto:nagao@ynu.ac.jp))

環境情報研究院所属の拠点メンバー：

森下 信（環境情報研究院）

竹田 陽子（環境情報研究院）

岡嶋 克典（環境情報研究院）